

PAPER DETAILS

TITLE: Rekreasyon Mezun Nitelikleri Perspektifinden Üniversite, Fakülte ve Bölümlerin Misyon ve Vizyon Bildirimlerinin Tematik İncelenmesi

AUTHORS: Kubilay ÖCAL

PAGES: 10-25

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2640735>



Rekreasyon Mezun Nitelikleri Perspektifinden Üniversite, Fakülte ve Bölümlerin Misyon ve Vizyon Bildirimlerinin Tematik İncelenmesi

Kubilay ÖCAL¹

Özet

Amaç: Türkiye’de Rekreasyon uzmanı yetiştiren üniversitelerin, misyon ve vizyon bildirimlerini, makro (üniversite), mezo (fakülte) ve mikro (bölüm) düzeyde incelemek, bu kurumların hedeflediği mezun niteliklerini içerik analiziyle ortaya çıkartmak, sonuçları Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılan benzer çalışmalarla karşılaştırmaktır.

Materyal ve Metot: Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Rekreasyon Bölümüne sahip olan 44 kamu üniversitesinden oluşmaktadır. Çalışmaya misyon ve vizyon bildirimleri bu araştırma için belirlenen temel şartları sağlayan 19 üniversite ve alt birimleri dahil edilmiştir. Kurumların internet sayfalarından alınan veriler kodlanarak önceden belirlenen temalara göre gruplandırılmış, bu kodların frekansları tablolar ve grafikler halinde karşılaştırmalı olarak raporlanmıştır.

Bulgular: 1. Üniversite, fakülte ve bölümler öğrencilerin daha çok “mesleki bilgisini” artırmayı hedeflemektedir. 2. Fakülteler, mezunlarının mesleklerini tutkuyla yapmaları için ilham kaynağı olarak öngördükleri “vatanseverlik” gibi temel değerleri bildirimlerinde sıklıkla kullanmaktadır. 3. “İletişim”, “takım çalışması”, “örgütsel davranış” ve “deneyim” makro, mezo ve mikro düzeyde en az vurgulanan mezun nitelikleri olarak karşımıza çıkmaktadır. 4. Bölümler vizyon ve misyon bildirimlerinde, “meslek bilgisinin” yanı sıra öğrencilerin “liderlik ve “yönetici /denetleyici” özelliklerini geliştirmeyi hedeflemektedir.

Sonuç: Makro, mezo ve mikro düzey misyon ve vizyon bildirimlerinde hedeflenen mezun niteliklerinde uyumsuzlukların olduğu görülmektedir. Stratejik amaçların en yalın haliyle anlatıldığı bu bildirimlerde; Rekreasyon uzmanları için çok gerekli olan ve daha çok staj veya iş deneyimi sırasında kazanılan niteliklerin sistematik olarak göz ardı edildiği anlaşılmaktadır. Bu sonucun mezunların istihdam edilebilme olasılığını ve kurumsal imajı olumsuz yönde etkileyeceği öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler

İstihdam Edilebilirlik,
Yükseköğretim,
Kariyer Planlama,
Stratejik Yönetim.

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi: 09.09.2022

Kabul Tarihi: 21.10.2022

Online Yayın Tarihi: 15.03.2023

DOI: 10.18826/useeabd.1172903

Thematic Examination of Mission & Vision Statements of Universities, Faculties and Departments from the Perspective of Recreation Graduates’ Qualifications

Abstract

Aim: This research carries on a content analysis of the mission and vision statements of higher education institutions at macro (university), meso (faculty) and micro (department) levels in order to reveal expected graduate qualifications of Recreation experts in Turkey. Results were compared with situation in United States of America.

Methods: This research is a qualitative study that is conducted with a document analysis method. The universe of the research consists of 44 public universities having Recreation Department. Among these organizations, 19 universities with their sub-units which meet the sample selection criteria, were involved in the study. Missions and visions statements were gathered from the web pages of the organizations. Codings were done under predetermined themes and then frequencies of codes were comparatively put forward with tables and graphs.

Results: According to the findings; 1. Universities, faculties and departments are all focus on increasing students' "professional knowledge" primarily. 2. Faculties highlight social values such as “patriotism” in order to motivate graduates for doing social utilities with passion. 3. Graduate skills such as “communication”, “teamwork”, “organizational behavior” and “experience” are less emphasized qualifications at macro, meso and micro levels. 4. Recreation departments aim to prioritize “leadership” and “supervisor/manager” qualities for their graduates as well as increasing their “professional knowledge”.

Conclusion: It is concluded that, there is an inconsistency on “expected graduate qualifications” between university, faculty and department levels. It is determined that qualifications which can only be gained during internship or work experience are systematically ignored. It is estimated that these inconsistencies and deficiencies may have negative effects on employability of graduates and corporate images of organizations.

Keywords

Employability,
Higher Education,
Career Planning,
Strategic Management.

Article Info

Received: 09.09.2022

Accepted: 21.10.2022

Online Published: 15.03.2023

DOI:10.18826/useeabd.1172903

¹**Sorumlu Yazar:** Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Rekreasyon Bölümü, kubilay@mu.edu.tr, ORCID ID: 0000- 0002-7730-9394

GİRİŞ

Rekreasyon Bölümleri, Spor Bilimleri alanında yeterince bilinmemekte, adayların tercih sıralamasında genellikle en sonlarda yer almaktadır (Tütüncü, Taş ve Kiremitçi, 2012). Mezunlarının istihdam edilebilirliğinin düşük (Şimşek, 2018), işe alımların amaçsız ve düzensiz olması bu sonucun önemli nedenlerindendir. Örneğin; Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) 2019/1 merkezi atamalarında Rekreasyon Bölümü mezunlarının başvurabilecekleri 79 kontenjanlı tek bir kadro olduğu ve kadronun diğer lisans programlarına da aynı anda açıldığı görülmektedir (Tercihiniyap.net). Bu kadro içerisinde memur, havacılık bilgi yönetim memuru, bilgisayar işletmeni, yurt yönetim memuru gibi pozisyonların olduğu ve bu pozisyonların hiçbirinin Rekreasyon uzmanlık alanıyla doğrudan ilişkilendirilemeyeceği tespit edilmiştir. KPSS 2020/1 merkezi atamalarında ise Rekreasyon Bölümü mezunlarının başvurabilecekleri 115 kadro olduğu (Tercihiniyap.net), bu kadroların özellikle göç idaresi, et ve süt kurumu, devlet hava meydanları gibi kurumlara tahsis edildiği anlaşılmaktadır. Bu kadroların da tüm alanlara açık olması, görev tanımı olarak memur veya veri kontrol memuru gibi pozisyonların yer alması, Rekreasyon alanına özgü hiçbir mezun niteliğinin aranmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum Rekreasyon endüstrisinin gelişmesi-çeşitlenmesi ile Rekreasyon alanında yaratılan istihdam oranlarının hiç de paralel olarak ilerlemediğini açıkça göstermektedir (Çevik, Şimşek, Kayacık ve Demirtaş, 2020). Türkiye’de, 81 tanesi devlet üniversitesinde, 13 tanesi vakıf üniversitesinde olmak üzere toplam 94 tane Beden Eğitimi ve Spor alanında eğitim-öğretim yapan yükseköğretim kurumu bulunmaktadır (Kara yürek, 2019). Bu kurumların içerisinde 2016-2017 verilerine göre 56 tane Rekreasyon Bölümü vardır. Bunlardan 32 tanesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (BESYO) bünyesinde, 22 tanesi Spor Bilimleri Fakültesi (SBF) bünyesinde, 2 tanesi ise Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu bünyesinde yer almaktadır (Kızanıklı ve Birinci, 2018). SBF’lerde ve BESYO’lardaki Rekreasyon programlarına ek olarak Turizm Fakültelerinde ve Turizm Yüksekokullarında 2010 yılından itibaren şu an ki sayıları 19’u bulan (Tütüncü, 2021) Rekreasyon Yönetimi Programları açılmaya başlanmıştır (Akgül ve Güneş, 2019). Bununla birlikte açık öğretim fakültelerinde de dört yıllık Rekreasyon ve Rekreasyon Yönetimi Bölümleri mevcuttur. Çevik ve arkadaşlarının (2020) aynı yıla ait ÖSYM kılavuzunu temel alarak yaptıkları bir çalışmada, ülke genelinde Rekreasyon ve Rekreasyon Yönetimi programlarında, I. ve II. öğretim olmak üzere toplam 2854 kontenjan; Açık öğretim Fakültelerinde ise 1640 kontenjan bulunduğu belirtilmiştir. Sadece ÖSYM sınavına bağlı olarak öğrenci kabul eden devlet ve vakıf üniversiteleri bünyesindeki 22 tane SBF ve BESYO Rekreasyon programının (açık öğretimler dâhil) 2021 yılı için toplam kontenjanı 1.134 kişidir. Verilere göre bu kontenjanların sadece 238 tanesi doldurulabilmiş, 896 tanesi boş kalmıştır. Tütüncü’ye göre (2021) Spor Bilimleri alanında hizmet veren Rekreasyon lisans programlarının 2021 yılındaki ilk yerleştirme doluluk oranı % 21’dir. Bir başka veriye göre, Türkiye’nin ilk ve en önemli kurumsal Rekreasyon Bölümlerinden biri olan Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (MSKÜ) Rekreasyon Bölümünde; 2021 yılında normal öğretime 247. yedek ikinci öğretime ise 455. yedek kaydolmuştur (Öğrenci İşleri Veri Tabanı, 2021). Bu sonuç; bölümlerin hem kaliteli öğrenci bulmakta hem de kontenjanlarını doldurmakta giderek zorlandıklarını (Çiçek ve Çiçek, 2019) ve artık dikkate almaları gereken “kurumsal imaj” ve “istihdam edilebilirlik” kavramlarının daha önemli bir hale geldiğini göstermektedir.

Şu bir gerçek ki; ne bir yaşam tarzı olarak, ne bir eğitim alanı olarak, ne de bir istihdam kaynağı olarak Rekreasyon ülkemizde olması gereken yerden çok uzaktadır. Tütüncü’ye (2017) göre Rekreasyon kavramı 1956 yılında Rekreasyon Derneğinin, Lerzan Bengisu ve 10 arkadaşı tarafından İstanbul’da kurulmasıyla birlikte Cumhuriyetin bir erdemi olarak 64 yıl önce ülkemize girmiştir. Bu olay Rekreasyonun dünya üzerindeki endüstrileşme sürecinin tam da başlangıcına rastlamaktadır. Özellikle Amerika Birleşik Devletleri’nde’ (ABD) Büyük Buhran’ın (1930-1950) etkilerinin azalması insanların tekrar turizm ve Rekreasyon aktivitelerine yönelmesi için tetikleyici bir unsur olmuş, küreselleşmenin de etkisiyle bu eğilim zamanla önce Avrupa’ya sonra tüm dünyaya yayılmıştır.

Çok bilinmese de Türkiye’de yükseköğrenim derecesinde Rekreasyon adının geçtiği ilk bölüm, Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nde, “Beden Eğitimi, Spor ve Rekreasyon Bölümü” adı altında 1979 yılında kurulmuştur (Özkan, 1999). Önce doğrudan rektörlüğe bağlı bir yüksekokul olarak kurulmuş, iki yıl sonra Eğitim Fakültesine bünyesine alınırken “Rekreasyon” terimi çıkartılmış, Beden Eğitimi ve Spor Bölümü olarak tescillenmiştir. Bu Rekreasyon adına elbette ki olumsuz bir durumdur. Rekreasyonun Türkiye’de tanınmasında ciddi bir gecikmeye neden olmuştur. Ancak bu olaydan 20 yıl

sonra, 2000 yılında Rekreasyon adını taşıyan bir bölüm Muğla Üniversitesi, BESYO’da tekrar açılmış ve gelişim sürecine biraz geç de olsa yeniden başlamıştır (Zorba, Cerit, Gümüşdağ ve Evli, 2013).

Rekreasyon kavramının geçen bu yirmi yıllık süre içerisinde nasıl evrimleştiğini incelemek ve gelişim sürecini değerlendirmek, geleceğe dair gerçekçi planlar yapılması için önemlidir. Çünkü günümüzde sıklıkla Rekreasyonun ülkemizde hala tam olarak anlaşılamadığı, hizmet etmeyi hedeflediği topluma yeterince ulaşamadığı, mezunlarının ciddi istihdam problemleri yaşadığı şeklinde şikâyetler telaffuz edilmektedir (Öcal ve Bayansalduz, 2020). Oysa Rekreasyona ihtiyacın her geçen gün arttığı bir dünyada, Rekreasyon alanında yetişmiş uzmanların ülkemizde, ne kamu sektöründe ne de özel sektörde yeterince istihdam olanakları bulamaması, hak ettiği değeri görememesi (Şimşek, Çevik ve Mercanoğlu, 2021) önemli bir problemin habercisi olabilir. Araştırmacılar, uygun istihdamla sonuçlanan ve yıllar boyunca harcanan para ve çabaya değecek kaliteli bir üniversite eğitiminin değerini sıklıkla vurgulamaktadır (Arum ve Roksa 2011; Nelson ve Sandberg 2017; Zlatkin-Troitschanskaia, Shavelson ve Kuhn, 2015). Doğru ve zamanında bir istihdamla sonuçlanmayan herhangi bir mezuniyet, gençleri ve ailelerini hayal kırıklığına uğrattırırken, aynı zamanda sektörlerde kalifiye işgücü, üretim ve refah kaybına da neden olmaktadır (Cengiz ve Şahin, 2011; Çivilidağ, 2019; Tekin, 2021). Bu sorunların artması sosyal devlet felsefesine ve tanımına aykırı bir durum teşkil eder (Eraslan, Kızıldağ, Karabalık ve Ataseven, 2021). Bu nedenle yükseköğretim kurumlarının performansları dikkatle izlenmelidir. Özellikle mezunların istihdam edilebilirliği üzerine hassas çalışmaların ve yeni stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir. İstihdam edilebilirliği olmayan, sektörün ihtiyaçlarını karşılayamayan eğitim örgütlerinin uzun süre hayatta kalması mümkün değildir (Doğru ve Şahinöz, 2017). Örneğin Ticari Rekreasyonun en yoğun olduğu illerden Nevşehir’deki Hacı Bektaş Veli Üniversitesi’nin Rekreasyon Bölümünün tamamı, öte yandan turizmin beşiği olan Muğla’da ise Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesindeki Rekreasyon Bölümünün ikinci öğretimi kapatılmıştır. Artık hayatta kalmak isteyen bu tür örgütlerin verimliliklerini ve varlık nedenlerini tekrar gözden geçirmeleri, çağın gereklerine uygun amaçlar ve hedefler belirlemeleri, geleceğe dair stratejik planlar yapmaları ve kadrolarını güçlendirmeleri zorunludur.

İstihdam edilebilirliğin en temel unsuru; sektörün ihtiyaçları ve mezun nitelikleri arasındaki ilgilidir. Sektörün ihtiyaçlarıyla örtüşmeyen mezun profillerinin talep görmesi ve istihdam edilebilmesi mümkün değildir. Sektörün beklentilerinin net olarak belirlenmesi ve buna uygun nitelikte mezunlar yetiştirilmesi stratejik planlamanın en yalın tanımını oluşturmaktadır. Bryson’a (1995, s. 4) göre stratejik planlama "bir organizasyonun ne olduğunu, neyi yaptığını ve niçin yaptığını ifade eden, temel kararlar ve eylemler üretmeyi amaçlayan disiplinli bir çaba" olarak tanımlanır. Stratejik planlama kamu kaynaklarının verimli şekilde kullanılması için de hayati bir unsurdur. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu’nun (2003) 3. Maddesinin (n) bendinde yer alan tanıma göre “kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren plan” şeklinde tanımlanmaktadır. Kanun yürürlüğe girdikten sonra bir yükümlülük haline gelmiştir (Eren, Orhan, Dönmez, 2014). “Buna göre kamu idareleri, kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlamak zorundadırlar” (Söyler, 2006, s. 288). Çünkü stratejik planlama, stratejik yönetim sürecinin temel taşıdır (Vinzant ve Vinzant; 1996). Ayrıca stratejik yönetim, uzun vadede yüksek düzeyde bir performans sağlamak için büyük ölçekli, bazen çok köklü değişikliği yönetmek için kapsamlı ve geniş bir süreci gerekli kılmaktadır. Stratejik planlamanın en temel unsurları kurumun detaylı bir çevre analizini yaparak paydaşların ihtiyaçlarını belirlemek ve bu analize göre var oluş amaçlarını (misyon) ve bu amaca ulaşmak için nasıl bir yol izleneceğini (vizyon) ortaya koymaktır (Onan ve Saygın, 2021). Misyon ve vizyon kavramları stratejik planlamanın çok önemli iki unsuru olmasına rağmen örgütlerin bu kavramlara üzerinde çalışmaya yeterince özen göstermedikleri, popülist bir yaklaşımla gelişigüzel metinler belirledikleri gözlemlenmiştir (Muslu, 2014). Oysa bu metinler kurumların amacını en basit ve anlaşılabilir bir şekilde ifade ederken, kamuoyuna örgütün neden kurulduğunu net bir şekilde anlatmaya yarar (Lopez ve Martin, 2018). Daha da önemlisi kurumun uzun vadedeki hedeflerini ortaya koyar (Pandey, Kim ve Pandey, 2017).

Stratejik yönetim ile ilgili çalışmalar misyon beyanlarının kuruluşların performansları üzerindeki etkisini uzun zamandır incelemektedir (Alegre, Berbegal-Mirabent, Guerrero ve Mas-Machuca, 2018). Misyon stratejik yönetim sürecinin örgütsel hedeflere dönüşmesini sağlayan etkili bir araçtır (David 2007; Drucker, 1974). Misyon en açık şekilde örgütlerin var olma nedenini açıklar (Sufi ve Lyons, 2003). Biz kimiz ve ne yapıyoruz sorularının cevaplarını verirken, hem iç hem de dış paydaşlarla iletişim sağlamanın etkili bir yolunu çizer (Falsey, 1989). Öte yandan vizyon ise uzun vadedeki özlemlerle ilgilidir (Calder, 2014). Vizyon ifadesi örgütün gelecekte nasıl görünmek istediğine ayna tutar (Yadav, 2015). Misyon yakın gelecekteki ulaşılabilir hedeflerle ilgilenirken vizyon; bu hedeflerin gerçekleşmesiyle sürekli ötelenir (Gulati, Mikhail, Morgan ve Sittig, 2016) ve örgütsel kapasite arttıkça genişler ve ilerler (Cabler, 2018). Misyon ve vizyon kurumlar için çok önemli ifadeleridir. Her ikisi de stratejik planlamanın ve stratejik yönetimin kalitesini gösterir. Bu ifadeler paydaşlara kurumun imajı ve örgütün faaliyetleri ile ilgili önemli bilgiler verir. Ayrıca misyon ve vizyon bildirimleri bir yandan kurumun çalışanlarına rehber olurken, diğer yandan idarecilerine yönetim ve liderlik kavramlarıyla ilgili perspektifler çizer.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’de Rekreasyon uzmanı yetiştiren kurumların misyon ve vizyon ifadelerini makro (üniversite), mezo (fakülte) ve mikro (bölüm) düzeyde incelemek ve bu kurumların amaçladığı mezun niteliklerini belirlemektir. Bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır.

1. Rekreasyon Bölümü öğrencilerinin eğitim aldıkları a) üniversitelerin, b) ilgili fakültelerinin ve c) bölümlerinin kendilerinden beklediği nitelikler nelerdir ve bu nitelikler misyon ve vizyon ifadelerinde yeterince yer alıyor mu?

2. Üniversitelerin, fakültelerin ve bölümlerin misyon ve vizyon ifadeleri mezun niteliklerini tanımlarken ortak bir stratejiyi paylaşıyor mu?

3. Türkiye ve ABD’deki Rekreasyon uzmanları giriş seviyesi nitelikleri karşılaştırıldığında önem sıralaması ne tür benzerlikler ve farklılıklar gösteriyor mu?

Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada araştırılmak istenen üç temel hipotez vardır. Birincisi; Rekreasyon Bölümlerinin misyon ve vizyon ifadeleri yani başka bir deyişle var olma amaçları ve bu amaçları nasıl yerine getireceklerine dair ifadeleri net ve anlamlı değildir. İkincisi; üniversite, fakülte ve bölümlerin misyon ve vizyon ifadeleri birbirleriyle yeterince uyumlu değildir. Yani başka bir deyişle birbirini kapsayan bu üç birimin nasıl bir mezun profili amaçladıkları ile ilgili tam bir fikir birliği yapılmaz. Üçüncü ve son olanı ise; misyon ve vizyon ifadeleri iç ve dış paydaşların ihtiyaç ve taleplerine cevap verebilecek çağdaş bir stratejiyi tam olarak ifade edememektedirler.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli ve Deseni

Çalışmada nitel analiz yöntemlerinden (betimsel desen) içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi dokümanların, ifadelerin ya da kayıtların karakterize edilerek karşılaştırılması için kullanılan ve kaynak içeriklerinin sistematik olarak tanımlanması için kullanılan bir yöntemdir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010). İçerik analizi yöntemi yazılı dokümanların araştırma problemleri ve amaçlarına göre kodlanması ve çözümlenmesi temeline dayanmaktadır (Berg ve Lune, 2015). İçerik analizi yöntemi genel olarak objektif bir veri yorumlama işlemidir. Doküman analizi sürecini Altheide (1996); dokümanlarda dâhil edilecek ölçütler belirleme, doküman ve veri toplama, temel analiz alanlarını belirleme, dokümanı kodlama, doğrulama ve analiz etme olarak sınıflamaktadır. Analiz sürecini yönlendiren birbiriyle ilişkili iki ilke tarafsızlık ve güvenilirliktir. Bir analiz, aynı belge setini benzer koşullar altında analiz etme fırsatı verildiğinde başka bir okuyucunun aynı genel sonuca ulaşması durumunda güvenilir olarak kabul edilir (Altheide, 1996). Bölümlerin, Fakültelerin ve Üniversitelerin misyon ve vizyonlarındaki temaları derinlemesine incelemek amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Doküman analizi, araştırılması hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin titizlikle ve sistematik olarak analiz etmek için

kullanılan bir nitel araştırma yöntemidir (Wach, 2013). Bu tür araştırmalarda araştırmacı ihtiyacı olan veriyi gözlem veya görüşme yapmaya gerek kalmadan elde etmektedir. Doküman analizi yapılırken dokümanlara ulaşma, orijinalliğini kontrol etme, dokümanları anlama, veriyi analiz etme ve veriyi kullanma gibi aşamalar takip edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini Rekreasyon Bölümü bulunan 44 kamu üniversitesi (YÖK, 2022) ve bu üniversitelere ait aynı sayıdaki Spor Bilimleri Fakülteleri ve Rekreasyon Bölümleri oluşturmaktadır. Örneklem ise misyon ve vizyon ifadeleri internet sitelerinde bu ana başlıklar altında yer alan ya da tanıtım sekmesi altında amaçlar veya hedefler kapsamında misyon ve vizyonları açıkça ifade edilen, 19 Üniversite ve bu üniversitelere ait aynı sayıdaki Spor Bilimleri Fakülteleri ve Rekreasyon Bölümleri oluşturmaktadır. Çalışmada; araştırmaya dâhil edilen 57 organizasyona ait 107 bildirim kurumlara ait web sayfaları incelenerek elde edilmiştir. Araştırmada üniversitelerin gerçek isimleri kullanılmamış, üniversite isimleri Ü1, Ü2, ... , Ü19 şeklinde kodlanmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizlerinde nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan temel analiz programları Word ve Excel'den (Yakut ve Sarıtaş, 2017) yararlanılmıştır. Öncelikle üniversitelerin, fakültelerin ve bölümlerin misyon ve vizyon ifadeleri resmi internet sayfalarından alınarak Tablo 2'de verilen örnekte olduğu gibi gruplandırılmıştır. Kriterlere uygun vizyon ve misyon ifadeleri, önceden belirlenmiş (Chase ve Masberg, 2008) temalara göre analiz edilerek raporlanmıştır. Araştırmacı ve yardımcısı metinlerdeki kodları, temalar altında gruplandırma işlemlerini birbirinden bağımsız olarak yapmışlardır. Daha sonra bir araya gelen ekip, çalışmaları karşılaştırmış, iç geçerlilik sürecini tamamlamıştır.

Tablo 1. Misyon ve Vizyon İfadelerinin Makro, Mezo ve Mikro Düzey Gruplandırılması.

DÜZEYİ	TÜRÜ	BİLDİRİM
ÜNİVERSİTE MAKRO	MİSYON	Evrensel bilgi birikimine katkı sağlayan, yenilikçi araştırmalar yapan ve topluma hizmet üreten bilim insanlarının rehberliğinde gerçekleştirdiği eğitim-öğretimle ulusal ve uluslararası alanlarda aranan seçkin mezunlar yetiştirmektedir.
	VİZYON	Uluslararası standartlarda gerçekleştirdiği eğitim-öğretim, araştırma ve uygulamalarıyla insanlığa hizmetler sunan, bu hizmetlerin toplumsal refaha dönüştürülmesine öncülük eden bir dünya üniversitesi olmaktır.
FAKÜLTE MEZO	MİSYON	Eğitim-Öğretiminde çağdaş bilgilerle donatılmış, evrensel etik değerleri önemseyen, insan haklarına saygılı, dinamik ve profesyonel araştırma ve sorun çözebilme yeteneği gelişmiş, sporun toplum üzerindeki etkisini özümsemiş bireyler yetiştirmek.
	VİZYON	Beden Eğitimi ve Spor alanında Uluslararası standartlarda verdiği eğitim-öğretimiyle birlikte, spor bilimleri alanındaki araştırma ve projeleriyle daimi gelişmelere açık, sürekli kendini yenileyen çağdaş bir kurum olma.
BÖLÜM MİKRO	MİSYON	Rekreasyon temel alanında yetişen rekreasyon uzmanları ve yaptığı ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmalarla, rekreasyon bilimi ve uygulamalarının gelişimine katkıda bulunmak, fiziksel yönden aktif ve sağlıklı bir toplum yaratmaya öncülük eden bir kurum olmaktır.
	VİZYON	Rekreasyon biliminin akademik ve sosyal hayattaki öneminin ve ülkemizde kavratılmasına ve ülkemizdeki bu alandaki eksikliklerin giderilmesine katkı sağlamak, yetişmiş eleman gereksinimi konusunda farkındalık yaratmak, evrensel değerler ışığında Atatürk ilke ve devrimlerine bağlı, insan haklarına saygılı, temel rekreasyon alanlarında bilgi ve tecrübeye sahip, araştırmacı bireyler yetiştirmek, rekreasyonun temel alanlarında toplumsal, ticari, tedaviye yardımcı veya kolektif uygulama ortamlarını artırarak ve geliştirerek istihdam yaratmaktır.

Chase ve Masberg (2008) çalışmalarında Rekreasyon uzmanlarının giriş seviyesi niteliklerini 15 madde ile açıklamışlardır. Bu nitelikler referans alınarak çalışmanın “temaları” belirlenmiştir. Diğer yandan bu temaları açıklayan “kelimeler” ve “kelime grupları” örnek “kodlar” olarak tanımlanmıştır. Analizlerde birden fazla niteliği ifade edebilecek kavramlar “Çoklu Beceri” teması altında değerlendirilmiştir. Bu tema çalışmaya araştırmacı tarafından eklenmiştir.

Tablo 2. Giriş Seviyesi Rekreasyon Uzmanları İçin Belirlenen Temel Nitelikler (Temalar) ve Açıklamaları (Kodlar) (Chase ve Masberg, 2008)

Temel Nitelikler/TEMALAR	Örnek Tanımlamalar/KODLAR
İletişim	Güçlü sözlü ve yazılı iletişim becerileri, müşteri hizmetleri, öz sunum.
Kişisel Nitelikleri	İnsan odaklı, hevesli, sabırlı, eğlenceli, pratik, sağduyu, iyi tavır, hırslı, enerjik, ilişkiler kurma yeteneği.
Meslek Bilgisi	Alan bilgisi, özellikle bütçeleme.
Uyum Yeteneği	Adaptasyon, esnek, yaratıcı, çoklu görev.
Sorumluluk	Sorumlu, güvenilir, sağduyulu, iş bitirici, iş ahlakı, dürüstlük, hesap verebilir, olgun.
Denetleyici/Yönetici	Organizasyon, zaman yönetimi, genel yönetim.
Örgütsel Davranış	İnsan becerileri, ilişkiler kurabilme, genel örgütsel davranış.
Liderlik	Liderlik becerileri, yenilikçi, inisiyatif.
Meslek Tutkusu	Coşku, tutku, adanmışlık, bağlılık, topluma ilgi.
Deneyim	Deneyim, iş, staj.
Öğrenime Açıklık	Öğrenmeye isteklilik, yönergeleri takip edebilme, doğruluk.
Eğitim/Derece	İlgili alandaki derecesi.
Takım Çalışması	Bir takımda başarılı bir şekilde çalışabilir.
Problem Çözme	Problem çözme ve geribildirim verme.
Bilişim Teknolojileri	Temel bilgisayar programlarını kullanabilme, web tasarımı, sosyal ağları kullanma, bilgiye ulaşma, medya, dijital okuryazarlık.
Çoklu Beceri*	Birden fazla beceriyi gerektiren durumları ve etkinlikleri ifade eder

*Bu tema çalışmaya araştırmacı tarafından eklenmiştir.

Güvenirlilik ve Geçerlik

Nitel araştırmanın geçerlik, güvenirlik ve genellenebilirliğini sağlamak amacıyla Miles ve Huberman (1994) tarafından geliştirilen; “Güvenirlilik= $\frac{[Görüş\ birliği(313)/Görüş\ birliği\ (313)+Görüş\ ayrılığı\ (48)]}{x\ 100}$ ” formülünden yararlanılmıştır. Elde edilen kodlar birden fazla araştırmacı tarafından değerlendirilmiştir. Sonuçlara göre kodların temalara göre gruplanması aşamasında araştırmacılar arası uyum katsayısı (.87) istenilen ölçütleri sağlamaktadır. Bununla birlikte sürecinin şeffaf bir şekilde açıklanması, çıkarımlara ve sonuçlara nasıl ulaşıldığının açık biçimde ifade edilmesi, ham verilerin herkes tarafından erişilebilir olması çalışmadaki güvenirlik ölçütlerini önemli ölçüde (Yıldırım ve Şimşek, 2018) karşılamaktadır.

BULGULAR

Makro, mezo ve mikro düzey misyon ve vizyon ifadeleri incelendiğinde bazı kurumların bu ifadeleri özenle hazırlandığı bazıların yeterince özen göstermediği görülmektedir. Bununla birlikte bazı fakültelerin ve bölümlerin bağlı oldukları kurumların misyon ve vizyon ifadelerinin aynısını kullandıkları görülmüştür. İncelemeler sonucu üniversiteler arası fakülte ve bölüm düzeyinde bazı misyon ve vizyon ifadelerinde önemli ölçüde benzerlikler ortaya çıkmıştır. Bu durum misyon ve vizyon oluşturulması sürecinde katılımcı bir yaklaşımdan çok, diğer üniversitelerin web sayfalarından yararlanıldığı düşüncesini doğurmaktadır. Öte yandan bazı organizasyonların misyon ve vizyon bildirimlerini daha geri planda yer alan tanıtım metinlerinin içerisinde verdikleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte sadece 19 tane Rekreasyon Bölümünün misyon ve vizyon ifadelerine çalışma için değerlendirme kapsamına alınabilecek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu nedenle sadece bu bölümleri içine alan fakülteler ve üniversiteler araştırmaya dâhil edilmiştir. Aşağıdaki tabloda misyon ve vizyon ifadelerinde geçen kodların ve ilişkilendirildikleri temaların dağılımları verilmiştir.

Tablo 3. Kodların Temalara Göre Sayısal Dağılımı

		İletişim	Kişisel Nitelikler	Meslek Bilgisi	Uyum Yeteneği	Sorumluluk	Denetleyici/Yönetici	Örgütsel Davranış	Liderlik	Meslek Tutkusu	Deneyim	Öğrenime Açıklık	Eğitim/Derece	Takım Çalışması	Problem Çözme	Bilişim Teknolojileri	Çoklu Beceri	Σ
Ü1	Ü								2	1								3
	F		4	1				1	3	1		1					1	12
	B	1	1	1					1							1		5
Ü2	Ü			1	1							2			1			5
	F																	
	B												2					2
Ü3	Ü																	
	F			4			1	1		1								7
	B				2	1			1				1			1		6
Ü4	Ü			1														1
	F																	
	B		1	1						1	1	1						5
Ü5	Ü		1	2					1									4
	F									2							1	3
	B		1				1											2
Ü6	Ü			1														1
	F	1	5	3	1	1	1	1	3	2					2		1	21
	B	1	1	2			2		1							1		8
Ü7	Ü			1	1				1	1						1		5
	F	1	3	1	1	2				4		1					1	14
	B		1	3	3					1				1				9
Ü8	Ü																	
	F																	
	B		2	6	1		1		2								1	13
Ü9	Ü		2	1		1			1	1				1	1			8
	F		1	1	1	1				3								7
	B								1			1						2
Ü10	Ü																1	1
	F		3	2		1				1					1			8
	B		1	1						1	1	1						5

Tablo 4. Kodların Temalara Göre Sayısal Dağılımı (Tablo 3'ün devamı)

		İletişim	Kişisel Nitelikler	Meslek Bilgisi	Uyum Yeteneği	Sorumluluk	Denetleyici/Yönetici	Örgütsel Davranış	Liderlik	Meslek Tutkusu	Deneyim	Öğrenime Açıklık	Eğitim/Derece	Takım Çalışması	Problem Çözme	Bilişim Teknolojileri	Çoklu Beceri	Σ
Ü11	Ü		1	1		1			1			2			1			7
	F		2	1	1	3	1			2			3		1			14
	B			3		1	1		2				1				1	9
Ü12	Ü		1	1	1	1				1					1			6
	F		1	3	3				1	1								9
	B			2	1		1		1			1			2			8
Ü13	Ü																	
	F		2	1					1	1	1	1				1		8
	B																	
Ü14	Ü		3			3			4									10
	F					1			1	3		1						6
	B		2	3			3		2	1			1		1			13
Ü15	Ü			2					1								1	4
	F			2													1	3
	B						1											1
Ü16	Ü																	
	F		1	2													1	4
	B						3		1									4
Ü17	Ü																	
	F		1			1			2	1								5
	B		1	3			2											6
Ü18	Ü	1	1	1	1										1			5
	F			1	2				1	1							2	7
	B			3	3				2				1					9
Ü19	Ü																	
	F			3		1				2			2			1		9
	B		1	2	1		2		2					1				9
Σ		5	44	67	24	19	20	3	39	33	3	12	11	3	12	6	12	313

Tabloda; misyon ve vizyon ifadeleri arasındaki makro, mezo ve mikro düzeydeki uyum seviyelerini de görmek mümkündür. İdeal uyum aynı temalar üzerinde makro düzeyden mikro düzeye doğru lineer bir artış görünümüdür. Bu uyum aynı zamanda üniversite, fakülte ve bölümlerin stratejik plan

çerçevesinde gösterdikleri “fikir birliği” derecesini de ifade etmektedir. Aşağıda kurumların misyon ve vizyon bildirimlerinin nasıl değerlendirildiğini gösteren üç farklı örnek yer almaktadır.

Örnek 1: Ü19’a ait veriler incelendiğinde üniversitenin makro düzeyde misyon ve vizyon ifadesinde “mezun nitelikleri” ile ilgili hiçbir ifadenin yer almadığı görülmektedir. Bu sadece Rekreasyon Bölüm mezunları ile değil, üniversite hiçbir mezunu için amaçlanmış bir nitelik bildirimi açıklamamıştır.

Misyon: “Birlikte başarmaya odaklı ve sürekli öğrenen bir kurum kültürü ile fark yaratan küresel değişim ve dönüşüm sürecinde sürdürülebilir bir geleceğe giden yolda öncülük eden bir araştırma üniversitesi olarak; çalışanlarımızın, öğrencilerimizin ve mezunlarımızın eğitim-öğretim ve araştırma alanındaki faaliyetleriyle toplumda değer yaratmak.”

Vizyon: “Değer yaratarak değişim ve dönüşümün öncüsü bir üniversite olmak.”

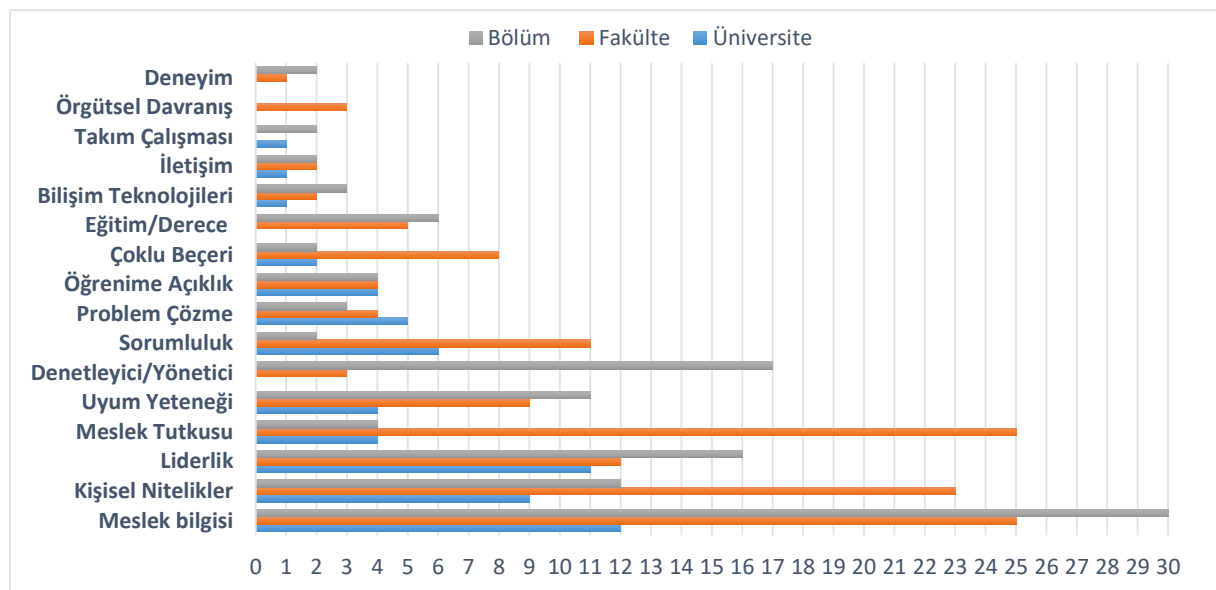
Örnek 2: Ü18’e ait makro düzey misyon ifadesi incelendiğinde beş farklı mezun yetkinliğini hedeflediği görülmektedir. Bu nitelikler, İletişim, Kişisel Nitelikler, Meslek Bilgisi, Uyum Yeteneği ve Problem Çözme temalarının altında gruplandırılmıştır.

Misyon: “İnsanlığa değer katan, analitik düşünebilen, mesleki açıdan yetkin, iletişim becerisine sahip, bilgiyi beceri ile bütünleştiren, bireyler yetiştirmek ve evrensel nitelikte bilim, teknoloji ve hizmet üretmektir.”

Örnek 3: Tablo 2’deki Ü14’e ait verileri incelendiğinde mezun niteliği olarak “Liderlik” teması tüm boyutlarda misyon ve vizyon ifadelerinde yerini almaktadır. Makro düzeyde 4, mezo düzede 1 ve mikro düzeyde 2 kez vurgulanmıştır. Mezunlar için “Liderlik” niteliği üniversitenin ortaya koyduğu makro, mezo ve mikro düzeyde stratejik bir amaç olarak değerlendirilebilir.

Örneklerle açıklanan bu analizler 44 kurum için tek tek yapılmış ve sonuçlar ortaya konulmuştur. Yukarıdaki tablonun örnekleme yer alan tüm üniversiteleri fakülte ve bölümleriyle birlikte değerlendiren grafiği aşağıda yer almaktadır. Bu grafik daha geniş bir perspektiften bakabilmemize olanak sağlamaktadır.

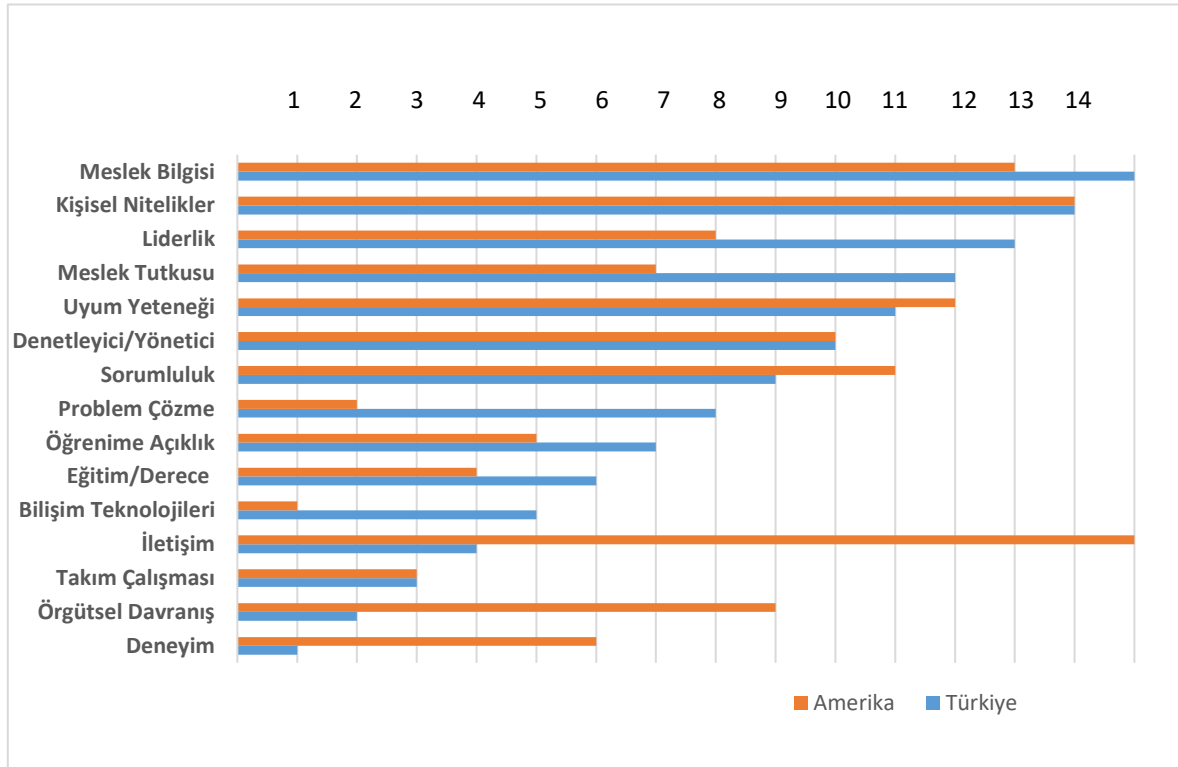
Grafik 1. Mezun Niteliklerinin Makro, Mezo ve Mikro Düzey Misyon ve Vizyon İfadelerindeki Dağılımları.



Grafikte makro, mezo ve mikro düzeyde idealize edilmiş Rekreasyon mezun niteliklerinin vizyon ve misyon ifadelerindeki dağılımları yer almaktadır. Buna göre üniversite düzeyinde en sık ifade edilen

beş hedef mezun niteliği; “meslek bilgisi, liderlik, kişisel nitelikler, sorumluluk ve problem çözme” olarak görülmektedir. Bununla birlikte bu nitelikler fakülte bazında: “meslek bilgisi, meslek tutkusu, kişisel nitelikler, liderlik ve sorumluluk” olarak tespit edilmiştir. Bölümler bazında incelendiğinde; “meslek bilgisi, denetleyici-yönetici, liderlik, kişisel nitelikler ve uyum yeteneği” ön plana çıkmaktadır.

Grafik 2. Misyon ve Vizyon İfadelerindeki Mezun Hedef Niteliklerinin, ABD Rekreasyon Endüstrisindeki Taleplerle Karşılaştırılması.



Grafikte turuncu çubuklarla Chase ve Masberg (2008) tarafından ABD’de yapılan çalışmada ortaya çıkan giriş seviyesi Rekreasyon uzmanı mezun nitelikleri birden on beşe kadar önem sıralaması ile verilmektedir. Çalışmamızda örneklem gurubunda yer alan 44 yükseköğretim kurumunun mikro, mezo ve makro düzey misyon ve vizyon ifadelerinden elde edilen temel mezun nitelikleri önem sıralaması mavi renkte ifade edilmektedir. Buna göre üniversite, fakülte ve bölümlerin öğrencilerin özellikle “mesleki bilgilerini” artırmaya odaklandıkları görülmektedir. Fakülteler mezunlarının mesleklerini “vatanseverlik” gibi belirlenmiş temel değerler ile tutkuyla yapmalarını sağlayacak yargıları daha ön plana çıkardıkları tespit edilmiştir. İletişim, takım çalışması, örgütsel davranış ve deneyim” makro, mezo ve mikro düzeyde en az vurgulanan mezun nitelikleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bölümler “meslek bilgisinin” yanı sıra mezunlarının “liderlik ve yönetici /denetleyici” özelliklerini daha çok geliştirilmesini hedeflemektedirler. ABD ile karşılaştırıldığında en belirgin uyum “kişisel nitelikler” temasında görülmektedir. Bununla birlikte “sorumluluk”, “meslek bilgisi” ve “uyum yeteneği” temaları ülkeler arası paralellik göstermektedir. “İletişim”, “örgütsel davranış” ve “deneyim” temaları ise farkın en belirgin olarak ortaya çıktığı temalardır.

TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’de Rekreasyon uzmanları yetiştiren kurumların misyon ve vizyon ifadelerini makro (üniversite), mezo (fakülte) ve mikro (bölüm) düzeyde incelemek ve kurumların yetiştirmeyi amaçladığı mezun niteliklerini genelden özele doğru ilişiksel bir bakış açısıyla analiz etmektir. Literatürde Rekreasyon alanında kariyer yapmak isteyen öğrenciler için gerekli mezun niteliklerine odaklanan sayısız çalışma vardır (Becket ve Brookes, 2012; Chase ve Masberg, 2008; D'Eloia ve Fulthorp, 2016; Fulthorp ve D'Eloia, 2015; Hurd, Elkins ve Beggs, 2014; Munge, 2009; Wells, Piatt ve Paisley, 2012). Bunlardan Chase ve Masberg (2008) Rekreasyon alanında ortalama 18

yıllık deneyimli uzmanlar ile yaptıkları çalışmalar sonucunda Rekreasyon uzmanları için giriş seviyesi iş başvurusu sırasında ihtiyaç duydukları 15 nitelik, başka bir deyişle temel nitelik tespit etmişlerdir. Bu nitelikler önem sırasına göre; “iletişim, kişisel nitelikler, meslek bilgisi, uyum yeteneği, sorumluluk, denetleyici/yönetici, örgütsel davranış, liderlik, meslek tutkusu, deneyim, öğrenime açıklık, eğitim/derece, takım çalışması, problem çözme, bilişim teknolojileri” olarak ifade edilmektedir. Çalışmamız bu temel 15 mezun niteliği üzerine kurgulanmıştır ve bu nitelikler çalışmanın ana temalarını oluşturmuştur. Üniversitelerin, fakültelerin ve bölümlerin misyon ve vizyon ifadeleri içerik analizi ile çözümlenmiş ve bu temalara ilişkin ortaya çıkan kodlar tablolar halinde sunulmuştur. Sonuçlar Chase ve Masberg (2008) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarıyla karşılaştırılmış ve raporlanmıştır.

Bu çalışmaya dâhil edilen makro, mezo ve mikro düzeydeki misyon ve vizyon ifadelerinin incelenmesiyle birlikte belirlenen temel “rekreasyon mezun nitelikleri” en çok ifade edilme sıklığına göre; “meslek bilgisi, kişisel nitelikler, liderlik, meslek tutkusu, uyum yeteneği, denetleyici/yönetici, sorumluluk, problem çözme, öğrenime açıklık, çoklu beceri, eğitim/derece, bilişim teknolojileri, iletişim, takım çalışması, örgütsel davranış ve deneyim” şeklindedir. Türkiye’de ki kamu üniversitelerin geliştirmeyi vadettikleri mezun nitelikleri, etkin bir şekilde işleyen ABD Rekreasyon endüstrisinin yönetici talepleri ile karşılaştırıldığında, niteliklerin önem dereceleri sıralamasında farklılıklar ve benzerlikler olduğu görülmektedir. Örneğin Rekreasyon Uzmanları için iletişim becerileri ABD Rekreasyon endüstrisi için en önemli mezun niteliği olarak görülürken, Türkiye’deki üniversitelerin makro, mezo ve mikro düzey misyon ve vizyon ifadelerinde en az talep edilen mezun nitelikleri arasında yer almaktadır. İletişim becerileri yalnızca geleneksel okuma, yazma ve konuşma becerilerini değil, aynı zamanda çevrimiçi iletişimi ve sosyal medyanın kullanımını da içeren “siber becerileri” de içerir (Chase ve Masberg, 2008; Tulipane, 2015; Wells vd., 2012). Çalışmalar Rekreasyon uzmanları için gerekli olan yazılı iletişim becerilerinin bir parçası olarak yazma becerilerinin önemini ve bu becerilerin zaman içinde geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bununla birlikte iletişimin becerisinin Rekreasyon endüstrisindeki işverenler tarafından çok değer verilen bir mezun niteliği olduğu birçok çalışmada ifade edilmiştir (Chase ve Masberg, 2008; D’Eloia ve Fulthorp, 2016; Fulthorp ve D’Eloia, 2015; Hurd, 2005; Seaman, Bell ve Trautwein, 2017). Şimşek vd., (2021) çalışmalarında iletişim becerilerini Rekreasyon uzmanlarının liderlik özellikleri altında sıralamışlar ve önemine vurgu yapmışlardır. Öte yandan Hammersley ve Tynon (1998) tarafından yapılan araştırmada tatil köyü ve Ticari Rekreasyon Uzmanları için belirtilen giriş düzeyi istihdam nitelikleri arasında iletişim becerisi birinci sırada yer almaktadır. Ayrıca Hurd (2005)’un araştırmasında, Park ve Rekreasyon uzmanlarının nitelikleri; iletişim, toplum ilişkileri, kişilerarası beceriler, liderlik ve yönetim, mesleki uygulama olmak üzere beş genel kategori altında toplanmıştır ve iletişim becerisi yine ilk sıradadır. D’Eloia ve Fulthorp (2016) tarafından belediye Rekreasyon ajanslarındaki istihdama yönelik yapılan çalışmada Park ve Rekreasyon mezunlarının nitelikleri araştırıldığında ortaya çıkan üç temel özellikten biri mülakat becerileri; öz sunum, sözlü ve yazılı iletişim becerileri olarak saptanmıştır. Bu sonuçlar iletişim becerisinin misyon ve vizyon ifadelerinde özellikle vurgulanması gereken temel kavramlar olduğunu açıkça göstermektedir.

Öte yandan örgütsel davranış ve deneyim nitelikleri ABD bulgularıyla karşılaştırıldığında Türkiye Rekreasyon endüstrisi için hedeflenen mezun nitelikleri sıralamasında çok geride kalmaktadır. Bu sonuç giriş seviyesi Rekreasyon uzmanları için deneyimin önemini sıklıkla vurgulayan ABD merkezli araştırmalarla ters düşmektedir. Örneğin ABD’de Rekreasyon uzmanlarından mezun olmadan önce en az 400 saat veya 10 hafta staj yapmaları beklenmektedir (COAPRT, 2021). Bu onlara hem öğrendiklerini başarılı bir şekilde uygulama fırsatı verirken, diğer yandan iş ortamına ve takım çalışmasına uyum sağlayarak hem örgütsel davranış becerileri geliştirmelerini hem de sektör ile senkronize olmalarını sağlayacaktır. Bunun sonucu olarak mezunlar, Rekreasyon merkezlerinde yönetim pozisyonlarında bile kolayca istihdam edilebileceklerdir (Truity, 2018). Literatürdeki birçok çalışma “deneyimin” Rekreasyon uzmanları için önemli bir mesleki gereklilik olduğunu vurgulamaktadır (Chase ve Masberg, 2008; D’Eloia ve Fulthorp, 2016; Hammersley ve Tynon, 1998; Hurd, 2005; Hurd, Elkins ve Beggs, 2014; Hurd vd. 2014; Schneider, Stier, Kampf, Haines ve Wilding 2006). Bu çalışmalar öğrencilerin kariyerlerinin başında sahip oldukları niteliklerin çoğunlukla ders ortamında maruz kaldıkları kavramlarla ilgili olduğunu, pratik deneyimlere çok az ya da hiç maruz kalmadıklarını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte öğrenciler sınıf ortamında öğrendikleri bilgileri uygulamaya koymak, bunu yaparken özgüven kazanmak ve kendilerini alanda çalışmaya hazır hissetmelerini sağlayacak bir yola ihtiyaçları olduğunu belirtilmiştir. Tüm bu çalışmalarının sonunda deneyimsel öğrenmenin önemi

şiddetle vurgulamaktadır. Bu açıdan misyon ve vizyon ifadelerinde deneyim kavramının daha çok vurgulanması, mezun nitelikleri stratejilerinin buna uygun belirlenmesi gerekmektedir. Öte yandan “kişisel nitelikler” “meslek bilgisi”, “uyum yeteneği” “sorumluluk”, “destekleyici-yönetici” mezun nitelikleri sıralamada önemli ölçüde ABD ile paralellik göstermektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Türkiye’de Rekreasyon endüstrisi ekonomik anlamda istediği performansı yakalayamamıştır. Oysa ABD’de Açık Alan Rekreasyonu ile ilgili tüketici harcamalarının oranı 887 milyar dolardır. Bununla birlikte 7.6 milyon ABD’liye iş imkânı sağlarken federal hükümetin kasasına yıllık 65.3 milyar dolar vergi sağlamaktadır. Her yıl 145 milyon ABD’li Açık Alan Rekreasyonu ile ilgili aktivitelere katılmaktadır. Açık Alan Rekreasyonu, ABD’nin en büyük 4. ekonomik kalemi haline gelmiştir (Labor Statistics, 2017). Bu yüzden ABD’de bugün 70 den fazla lisans programı 120 den fazla iş pozisyonu kesintisiz olarak uzmanlar yetiştirmektedir (NRPA, 2018). Bu durum ABD’deki yükseköğretim kurumlarıyla Rekreasyon sektörünün birlikte uyum içerisinde çalıştığının açık bir kanıtıdır. İyi işleyen bu sistem gelişmekte olan birçok ülke için güzel bir örnektir. ABD’de ki üniversiteler sektörün istediği ürünü, yani iş gücünü yetiştirmekte, sektör de bunu satın almakta, yani istihdam etmektedir. Bu sistemde verimli bir arz talep döngüsü oluşmuştur. Oysa Türkiye koşullarında bu döngü işlevsel değildir. Bu döngünün işlevsel hale getirilebilmesi için öğrenci, üniversite, sektör işbirliğine dayanan güçlü bir yapılanmaya ihtiyaç vardır. Bu sistemin kurulabilmesi için üniversitelerin istihdam edilebilirlik kavramını temel stratejilerine almaları ve buna uygun politikalar geliştirmeleri gerekir. Bu politikalar öğrencinin seçimi ve yetiştirilmesi konularının daha etkili hale getirilmesinin yanı sıra istihdam olanaklarının da artırılmasını kapsayan bir süreci ifade eder. Bu sürecin ilk adımı; kurumların amaçlarını ve hedeflerini net olarak belirlemesi ve paydaşlarına doğru şekilde anlatmasıyla başlar.

Birçok fakültenin ve bölümün web sayfalarında misyon ve vizyon ifadelerine hiç yer vermediği, verenlerin ise bu ifadeler oluşturulurken yeterli hassasiyeti göstermediği anlaşılmaktadır. Bazı Rekreasyon Bölümlerinin ve ilgili fakültelerinin misyon ve vizyon bildirimlerinin hem üniversite içi hem de üniversiteler arası klonlama yoluyla çoğaltıldığı ve birbirine çok fazla benzediği görülmektedir. Öte yandan misyon ifadelerinde ölçülmesi ve değerlendirilmesi mümkün olmayan genel kavramların kullanıldığı, vizyon ifadelerinde ise misyon ifadelerindeki amaçlarla örtüşmeyen yöntemlere yer verildiği anlaşılmaktadır. Bu sonuç “bölümlerinin misyon ve vizyon ifadeleri net ve anlamlı değildir” hipotezini (H1) desteklemektedir.

Öte yandan bulgular; misyon ve vizyon bildirimlerinin arkasındaki asıl stratejik planlama ve yönetim kavramlarının yeterince anlaşılmadığı yargısını güçlendirmektedir. Misyon ve vizyon ifadelerinin kurumlara özgü olması ve katılımcı bir perspektifle belirlenmesi gerektiği çalışmalarda sürekli vurgulanmaktadır. Bu perspektif yukardan aşağıya doğru tüm kurumların aynı ortak amaçları paylaştığı, bu amaçlara ulaştıracak yollar konusunda fikir birliği yaptığı ve birlikte çalışmaya istekli olduğu anlamını taşımaktadır. Bulgular; “üniversite, fakülte ve bölümlerin misyon ve vizyon ifadeleri birbirleriyle yeterince uyumlu değildir” hipotezini (H2) desteklemektedir. Makro düzeyden mikro düzeye doğru aynı amaç ve yöntemler üzerinde derinleşen bir misyon ve vizyon ifadesine bulgulara yeterince rastlanamamıştır. Ortaya çıkan uyumlar genellikle iki düzeyde (makro-mikro veya mezo-mikro) kalmış, üç boyutta (makro-mezo-mikro) yansıtılamamıştır. Bu nedenle öncelikle üniversitelerin misyon ve vizyon ifadeleri iç ve dış paydaşlarla katılımcı bir şekilde tekrar düzenlenmelidir. Daha sonra fakültelerin ve bölümlerin bu misyon ve vizyon doğrultusunda amaç ve hedefleri revize edilmeli, misyon ve vizyon ifadeleri baştan düzenlenmelidir. Özellikle yükseköğretim kurumları misyon bildirimlerinde mutlaka geliştirmek istedikleri mezun niteliklerinden bahsetmeli ve bunu nasıl gerçekleştireceklerine dair modern yöntemleri vizyon bildirimlerinde vurgulamalıdır. Her iki bildirimde üst kurumlardan aşağıya doğru daha detaylı ve daha çeşitli bir perspektifte oluşturulmalıdır. Örneğin bir üniversite, misyon bildiriminde; “sektörün ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü yetiştirmek” ifadesini kullanabilir. SBF ise sektör kavramını “Spor ve Rekreasyon Sektörü” olarak çeşitlendirmelidir. Bir SBF’nin altında yer alan Rekreasyon Bölümü ise; “Rekreasyon Sektörü” ifadesini, “Açık Alan Rekreasyon Sektörü” veya “Ticari Rekresyon Sektörü” gibi detaylandırmalıdır. Bu sayede bölümün paydaşları öğrencilerin hangi alana dönük nitelikler geliştireceklerini açıkça bileceklerdir.

Öte yandan mezun niteliklerinden bahsederken, Rekreasyon Bölümünün hedeflediği mezun nitelikleriyle Antrenörlük Bölümünün hedeflediği mezun nitelikleri birbirinden farklı olmalıdır. Bununla birlikte belirlenen bu niteliklere nasıl ulaşılabileceği de vizyon ifadesinde yer almalıdır. Mesela bir misyon ifadesinde; “istihdam edilebilir Rekreasyon uzmanları yetiştirmek” cümlesi yer alıyorsa; bu kamu ve özel sektör yöneticileriyle görüşmeden, onların beklentilerini değerlendirmeden ve ikili protokoller imzalamadan gerçekleşemez. O nedenle sadece hedeflerin belirlenmesi yetmez, onlara nasıl ulaşılabileceğinin de açıkça ifade edilmesi gerekir.

Bulgular “misyon ve vizyon ifadeleri iç ve dış paydaşların ihtiyaç ve taleplerine cevap verebilecek çağdaş bir stratejiyi tam olarak ifade edememektedirler” hipotezini (H3) destekler niteliktedir. Yükseköğretim kurumlarının stratejik amaçları belirlenirken iç ve dış paydaşların birlikte çalışması gerekir. Öğretim elemanları, öğrenciler, idari personel, mezunlar, işverenler, meslek odaları tüm bu çalışmaların proaktif bir parçası olmalıdır. İstihdam, iş-bulma kavramından daha fazlasıdır. Kazan-kazan formülüyle tüm paydaşlar hem katkı sağlayacaklar, hem de ortaya çıkacak ekonomik ve sosyal değerden birlikte yararlanacaklardır. Sürdürülebilir bir sistem için tüm paydaşların fikrinin ve desteğinin alınması bu nedenle önemlidir. Örneğin kamu sektöründe istihdam edilebilirlik için geliştirilen mezun niteliklerinin, rekabetçi ve bir o kadar değişken özel sektör işletmelerinde işlevsel olması beklenemez. O halde özel sektörde istihdam edilebilirlik için geliştirilen mezun niteliklerinin kesinlikle sektör temsilcileri ile belirlenmesi ve mutlaka sürekli değişime duyarlı olması gerekir. Bu temel stratejinin öğretim elemanları ve idari personel tarafından bilinmesi ve paylaşılması; müfredatların, ders içeriklerinin ve eğitim etkinliklerinin buna göre planlanmasını sağlayacaktır. Bu tür çalışmalar hem Rekreasyon Endüstrisinin hak ettiği ekonomik ve sosyal değere ulaşması, hem de bu alanda bir kariyer hayali kuran Rekreasyon Bölümü öğrencilerinin gelecekleri için doğru bir başlangıç noktası olabilir.

KAYNAKÇA

- Akgül, S. Ö. & Güneş, S. G. (2019). Türkiye’de Rekreasyon Yönetimi Bölümünde okuyan öğrencilerin kariyer beklentilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 725–744.
- Alegre, I., Berbegal-Mirabent, J., Guerrero, A., & Mas-Machuca, M., (2018). The real mission of the mission statement: a systematic review of the literature. *J. Manag. Organ*, 24 (4), 456–473.
- Altheide, D. L. (1996). *Qualitative media analysis*. Newbury Park, CA: Sage.
- Altunışık, R., Coşkun R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Arum, R. & Roksa, J. (2011). *Academically Adrift: Limited Learning on College Campuses*. University of Chicago Press.
- Becket, N. & Brookes, M. (2012). Developing global competencies in graduates. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education*, 11(1), 79–82.
- Berg, B. L. & Lune, H. (2015), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Çev. Editörü: Hasan Aydın, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Bryson, J. M. (1995). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cabler, K. N. (2018). The impact of Organizational Development (OD) methodology on leadership training: A more intentional consulting approach. *Journal of Practical Consulting*, 6(1), 37–45.
- Calder, W. B. (2014). Achieving an institution’s values, vision, and mission. *College Quarterly*, 17(2), 1-9.
- Cengiz, S. & Şahin, A. (2011). Refah kaybı çerçevesinde işsizlik. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 3(1), 135–144.
- Çevik, H., Şimşek, K. Y., Kayacık, U., & Demirtaş, H. (2020). Rekreasyon uzmanında aranan özellikler ve iş olanakları: İş ilanlarına yönelik içerik analizi. *Tourism and Recreation*, 2(2), 59–66.
- Chase, D. M. & Masberg, B. A. (2008). Partnering for skill development: Park and recreation agencies and university programs. *Managing Leisure*, 13(2), 74–91.
- Çiçek, B. & Çiçek, A. (2019). Kurumsal itibarın medyadaki izleri: Muş Alparslan Üniversitesi örneği. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 299–307.

- Çivilidağ, A. (2019). İşsizlik Sorununa Fenomenolojik Bir Yaklaşım: Üniversite Mezunu Genç İşsizlerin Görüşlerine Göre İşsizlik Sorunu. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 9(2), 197–217.
- Council on Accreditation of Park, Recreation, Tourism, and Related Professions (COAPRT) (2021). Learning Outcomes Standards and Assessment. Erişim adresi: <https://accreditationcouncil.org/Accreditation-Resources/COAPRT-Standards>
- David, F. R. (2007). *Strategic Management: Concepts and Cases* (11th ed.). New York, NJ: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- D'Eloia, M. H., & Fulthorp, K. (2016). Preparing for the profession: Practitioner perceptions of college student preparedness for entry-level, full-time employment in municipal recreation agencies. *Schole: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education*, 31(1), 15–28.
- Doğru, Z. & Şahinöz, E. (2017). Yükseköğretimde kapanan bölümler: Su ürünleri örneği. *Kent Akademisi*, 10(32), 490–499.
- Drucker, P. F. (1974). *Management: Tasks, Responsibilities, and Practices*. New York, NJ: Harper and Row.
- Eraslan, İ. H., Kızıldağ, Ş., Karabalık, A. E. & Ataseven, A. (2021). Sosyal devlet örgütü anlayışı çerçevesinde adil gelir dağılımına yönelik stratejik öneriler. *Uluslararası İşletme Bilimi ve Uygulamaları Dergisi*, 1 (1) , 1-26.
- Eren, V., Orhan, U. & Dönmez, D. (2014). Üniversitelerde stratejik planlama süreci: devlet ve vakıf üniversitelerinde karşılaştırmalı bir araştırma, *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 121–143.
- Falsey, T. A. (1989). *Corporate Philosophies and Mission Statements: A Survey and Guide for Corporate Communicators and Management*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Fulthorp, K. & D'Eloia, M. H. (2015). Managers' perceptions of entry-level job competencies when making hiring decisions for municipal recreation agencies. *Journal of Park ve Recreation Administration*, 33(1), 57–71.
- Gulati, R., Mikhail, O., Morgan, R. O. & Sittig, D. F. (2016). Vision statement quality and organizational performance in US hospitals. *Journal of Healthcare Management*, 61(5), 335–350.
- Hammersley, CH. & Tynon, JF. (1998). Job competencies of entry-level resort and commercial recreation professionals. *Journal of Applied Recreation Research*, 23(3), 225–241.
- Hurd, A. R. (2005). Competency development for entry level public parks and recreation professionals. *Journal of Park ve Recreation Administration*, 23(3), 45–62.
- Hurd, A. R., Elkins, D. J. & Beggs, B. A. (2014). Using competencies to assess entry-level knowledge of students graduating from parks and recreation academic programs. *Schole: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education*, 29(1), 54–59.
- Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (2003, 10 Aralık). TC Resmi Gazete (Sayı: 5018). Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/12/20031224.htm#1>
- Karayürek, E. (2019). *Beden eğitimi ve spor öğrenimi veren yükseköğretim kurumlarının örgütsel imajı:(Ege Bölgesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Kızanıklı, M. & Birinci, M. (2018). Türkiye’de yükseköğretim düzeyindeki Rekreasyon eğitime yönelik bir değerlendirme. *Disiplinlerarası Akademik Turizm Dergisi*, 3 (1) , 37-50. DOI: 10.31822/jomat.413772
- Labor, U. D. (2017). *US Bureau of Labor Statistics*. Erişim Adresi: <https://www.tbf.org/news-and-insights/videos/2018/june/the-work-of-leisure>
- Lopez, Y. P. & Martin, W. F. (2018). University mission statements and sustainability performance. *Business and Society Review*, 123(2), 341–368.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Munge, B. (2009). From the outside looking in: A study of Australian employers' perceptions of graduates from outdoor education degree programs. *Journal of Outdoor and Environmental Education*, 13(1), 30–38.
- Muslu, Ş. (2014). Örgütlerde misyon ve vizyon kavramlarının önemi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(5), 150–171.
- Nelson, A. & Sandberg, M. (2017). Labour-market orientation and approaches to studying—a study of the first Bologna Students at a Swedish Regional University. *Studies in Higher Education*, 42(8), 1545–1566.

- NRPA (2018). *Council Accreditation, Parks, Recreation, Tourism Academic Accreditation*. Erişim adresi: <http://www.nrpa.org/coaprt/>
- Öcal, K. & Bayansalduz, M. (2020) Rekreasyon Bölümü öğrencilerinin kariyer planlama stratejileri. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 8(22), 76–97.
- Öğrenci İşleri Veri Tabanı (2021). MSKÜ, Spor Bilimleri Fakültesi, özel yetenek sınavı sonuçları. Muğla.
- Onan, G. & Saygın, M. (2021). Content analysis of the mission, vision, and corporate values of the chambers and commodity exchanges in Turkey. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 5(9), 400–414.
- Özkan, H. (1999). *Türkiye’de beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştirmek için bir model*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Pandey, S., Kim, M. & Pandey, S. K. (2017). Do mission statements matter for nonprofit performance? Insights from a study of US performing arts organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 27(3), 389–410.
- Schneider, RC., Stier, Jr WF, Kampf, S, Haines, SG, & Wilding, G. (2006). Characteristics, attributes, and competencies sought in new hires by campus recreation directors. *Recreational Sports Journal*, 30(2), 142–153.
- Seaman, J., Bell, B. J. & Trauntvein, N. (2017). Assessing the value of a college degree in outdoor education or recreation: Institutional comparisons using the college scorecard and surveys of faculty and employers. *Journal of Outdoor Recreation, Education, and Leadership*, 9(1), 26–41.
- Şimşek, K. Y. (2018). *Ticari Rekreasyon Ankara*: Detay Yayıncılık.
- Şimşek, K. Y., Çevik, H. & Mercanoğlu, A. O. (2021). Main qualifications required for employment of recreation experts: *The Perspective of Sector Representatives*. *International Journal of Recreation and Sports Science*, 5(1), 31–41.
- Söyler, İ. (2006). Kamu mali yönetim sisteminin bütçe teknik ve süreçlerindeki değişiklikler ve yenilikler açısından değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 283–300.
- Sufi, T. & Lyons, H. (2003). Mission statements exposed. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15 (5), 255–262
- Tekin, A. (2021). 2000’li yıllardan günümüze Türkiye ekonomisinde genç işsizlik sorunu ve çözüm önerileri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 28(3), 447–466.
- Tercihiniyap.net, KPSS 2019/1 Rekreasyon Atama Taban Puanları, Erişim adresi: <https://www.tercihiniyap.net/rekreasyon-kpss-20191-atama-taban-puanlari-h9280.html>
- Tercihiniyap.net, KPSS 2020/1 Rekreasyon Atama Taban Puanları, Erişim adresi: <https://www.tercihiniyap.net/rekreasyon-20201-kpss-atama-taban-puanlari-h11597.html>
- Truity (2018). *Recreation Worker*. Erişim adresi: <https://www.truity.com/career-profile/recreation-worker>
- Tulipane, B. (2015). What the park and recreation professional of the future needs to know. *Parks ve Recreation*, 50(5), 8–9.
- Tütüncü, Ö. (2017). Rekreasyon alanında kurumsallaşma sürecinin yeniden değerlendirilmesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 28(1), 138–142.
- Tütüncü, Ö. (2021). Rekreasyon ve Rekreasyon Yönetimi lisans programlarının kontenjanlarının değerlendirilmesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 32(2), 261–266.
- Tütüncü, Ö., Taş, İ. & Kiremitçi, İ. (2012). Rekreasyonda kurumsallaşma ve uzmanlaşma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23(1), 112–116.
- Vinzant, D. H. & Vinzant, J. C. (1996). Strategy and organizational capacity: Finding a fit. *Public Productivity ve Management Review*, 139–157.
- Wach, E. (2013) *Learning about Qualitative Document Analysis*. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/259828893_Learning_about_Qualitative_Document_Analysis
- Wells, M. S., Piatt, J. A. & Paisley, K. P. (2012). Writing well as an essential skill for professionals in parks, recreation, and tourism: why do we need it and how do we do it? administrators' perspectives. *Schole: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education*, 27(2), 14–21.

- Yadav, R. (2015). A roadmap for implementing total quality management practices in medium enterprises. *IUP Journal of Operations Management*, 14(4), 7–23.
- Yakut-Çayır, M. & Sarıtaş, M. T. (2017). Computer assisted qualitative data analysis: a descriptive content analysis (2011-2016). *Necatibey Faculty of Education Electronic Journal of Science & Mathematics Education*, 11(2).
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YÖK (Yükseköğretim Kurumu) (2022, 10 Ekim). Devlet Üniversiteleri. Erişim adresi <https://www.yok.gov.tr/universiteler/universitelerimiz>
- Zlatkin-Troitschanskaia, O., Shavelson, R. J. & Kuhn, C. (2015). The international state of research on measurement of competency in higher education. *Studies in Higher Education*, 40(3), 393–411.
- Zorba, E., Cerit, E., Gümüşdağ, H. & Evli, M. (2013). Rekreasyon Bölümlerinin tercih edilme nedenleri ve bölüm öğrencilerinin beklentilerinin araştırılması. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*, 8(3), 1–15.

KAYNAK GÖSTERME

- Öcal, K. (2023). Rekreasyon mezun nitelikleri perspektifinden üniversite, fakülte ve bölümlerin misyon ve vizyon bildirimlerinin tematik incelenmesi. *Uluslararası Spor, Egzersiz ve Antrenman bilimi Dergisi - USEABD*, 9(1), 10-25. DOI: 10.18826/useeabd.1172903